

人力资源法律管理 ⑥ 陆敬波
丛书主编

薪酬福利

与 绩效管理

马军 主编 钟新霞 副主编

由屡获国际权威法律评级机构钱伯斯 (Chambers and Partners)

“年度劳动律师事务所”大奖、入选ALB (《亚洲法律杂志》)

“2015年度最佳劳动律师事务所”的江三角劳动法优秀律师团队主创，

吸收仲裁&法院、政府机关、HR法务、相关领域新闻记者等专业人士观点，

以法律视角全方位优化HR薪酬福利与绩效管理

G u i d a n c e i n H R
L e g a l M a n a g e m e n t ⑥

Management of Remuneration, Benefit and Performance





人力资源管理理论研究与实践

薪酬福利



绩效管理

2011年11月第11期

《薪酬福利》和《绩效管理》是《人力资源管理理论研究与实践》的两大核心板块，旨在探讨薪酬福利与绩效管理在企业人力资源管理中的重要作用。本期刊将深入分析薪酬福利制度的设计、实施与优化，以及绩效管理的方法、工具与效果评估，为企业管理者提供理论支持与实践经验。

中国管理科学网
www.cnmgm.com.cn

中国管理科学网
www.cnmgm.com.cn





人力资源法律管理 ⑥ 陆敬波
丛书主编

薪酬福利



绩效管理

马军 主编 钟新霞 副主编

G u i d a n c e i n H R
L e g a l M a n a g e m e n t ⑥
Management of Remuneration, Benefit and Performance



图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源法律管理. 6, 薪酬福利与绩效管理 / 马军, 钟新霞主编. —北京: 中信出版社, 2015. 6
(江三角·人力资源法律管理金钥匙丛书)

ISBN 978-7-5086-5114-9

I. ①人… II. ①马… ②钟… III. ①人力资源管理-劳动法-基本知识-中国 IV. ①D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 080416 号

人力资源法律管理. 6, 薪酬福利与绩效管理

主 编: 马 军 钟新霞

策划推广: 中信出版社 (China CITIC Press)

出版发行: 中信出版集团股份有限公司

(北京市朝阳区惠新东街甲 4 号富盛大厦 2 座 邮编 100029)

(CITIC Publishing Group)

承 印 者: 中国电影出版社印刷厂

开 本: 787mm × 1092mm 1/16

印 张: 15.25 字 数: 160 千字

版 次: 2015 年 6 月第 1 版

印 次: 2015 年 6 月第 1 次印刷

广告经营许可证: 京朝工商广字第 8087 号

书 号: ISBN 978-7-5086-5114-9/D · 304

定 价: 38.00 元

版权所有·侵权必究

凡购本社图书, 如有缺页、倒页、脱页, 由发行公司负责退换。

服务热线: 010-84849555 服务传真: 010-84849000

投稿邮箱: author@citicpub.com

[薪酬福利与绩效管理]

创作团队

马军

上海江三角律师事务所高级合伙人、北京分所主任律师，中国社会科学院法学博士后、天津大学管理学博士，主要执业领域为劳动人事、社会保障和公司法。

马军律师长期从事劳动人事和社会保障法的实务研究，主要为世界五百强企业提供日常劳动人事法律服务，主持过多起企事业单位改制重组及并购解散中的员工安置项目，为多家知名企事业单位常年提供内部法律培训，在起草、审核、修订劳动合同、聘用合同、规章制度和员工手册，及代理劳动人事争议案件等方面拥有丰富的经验。

王莉莉

上海江三角律师事务所北京分所合伙人，法学硕士，主要执业领域为劳动与社会保障法。

王莉莉律师自执业以来专注于劳动法领域的理论研究与实务工作，熟悉劳动法律法规和劳动争议处理程序，在企业用工日常风险防范与争议解决方面拥有丰富的经验。常年为企业提供人力资源管理非诉和诉讼服务，精通劳动规章制度合规审查、风险评估、架构设计与程序辅导，HR 常用法律文书的起草、审核与修订，以及人力资源管理法律实务培训工作。

● 钟新霞

上海江三角律师事务所北京分所资深律师，对外经济贸易大学硕士，主要执业领域为劳动人事与社会保障法。

钟新霞律师具有多年为企业 HR 提供法律服务的经验，精通法律顾问业务。曾为多家企业起草、审核、修订各项合同、文本、员工手册与人力资源管理制度等，并多次参与企业改制、重组、并购、裁员的人员调整方案制订和实施工作。曾代理多起劳动纠纷案件，内容涉及劳动合同解除、违反竞业限制、薪酬福利与各种奖金等。

● 刘宇翔

上海江三角律师事务所北京分所资深律师。中国政法大学法学学士，美国圣路易斯华盛顿大学法学硕士。主要执业领域为劳动和社会保障法。

刘宇翔律师具有扎实的法学理论功底和系统的法律知识，积累了丰富的劳动法律服务经验，包括法律咨询、规章制度设计、法律文书审订、劳动争议解决等经验。曾为企业因并购、重组、解散、组织架构调整而导致的大型人员安置项目

中提供大量综合法律服务，积累了丰富的经验，尤其擅长从企业利益角度出发设计系统性法律解决方案。

● 喻 鑫

上海江三角律师事务所北京分所资深律师，2008年毕业于武汉大学法学院，主要执业领域为劳动与社会保障法、公司法。

喻鑫律师具有丰富的法律服务经验，为企业解决过大量不同类型的、复杂和疑难的人力资源管理法律实务问题。擅长非诉讼法律服务，包括人力资源管理法律培训，人力资源管理法律咨询服务，起草、审核和修订劳动合同、日常法律文书、员工手册与人力资源管理制度等。熟悉诉讼业务，曾代表企业在多起重要的仲裁诉讼中胜诉。

● 邢小燕

上海江三角律师事务所北京分所律师助理，中国人民大学法律硕士，主要执业领域为劳动人事和社会保障法。

邢小燕专注于劳动与社会保障法的理论研究和实务工作，具有深厚的法学理论功底、认真严谨的法律思维和勤奋踏实的工作作风，系统全面地掌握劳动及人事相关的法规，能熟练运用法律解决客户的实际问题。具备较为丰富的法律服务经验。擅长起草、审核、审订劳动合同、员工手册等法律文书，能够为客户提供专业、严谨的法律服务。

● 温受益

上海江三角律师事务所北京分所律师助理，中国政法大学法律硕士、德国汉堡大学法学硕士，主要执业领域为劳动与社会保障法、公司法。

长期专注于企业人力资源管理过程中的法律问题，具有深厚的法学理论功底、认真严谨的法律思维和勤奋踏实的工作作风。有丰富的法律实务操作经验，能够为客户提供具有实操性的法律意见和建议。擅长为客户提供常年法律咨询，起草、审核、修订中英文版本的各项合同、文本、员工手册与人力资源管理制度等法律服务。

总序

我国正处于经济社会转型时期，劳动关系的主体及其利益诉求越来越多元化，劳动关系矛盾已进入凸显期和多发期，劳动争议案件居高不下……构建和谐关系的任务艰巨繁重。

——《中共中央、国务院关于构建和谐劳动关系的意见》

始于一粒小小的种子，在中国司法实践的土壤上生根、发芽，而后逐渐成长为一棵枝繁叶茂的大树，2015年1月1日，《劳动法》走过了它的二十年征程。二十年来，这部“基本法”逐渐延伸出各类“部门法”“地方法”，不仅在中央层面呈现出复杂的体系，而且在地方层面衍生出层出不穷的规定和解释：全国人大及其常委会先后出台了《职业教育法》、《职业病防治法》、《安全生产法》、《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》、《社会保险法》以及《劳动合同法修正案》，中央政府及其职能部门也出台了数量可观的行政法规和部门规章，最高人民法院自2001年起先后出台了4部有关劳动争议的司法解释；地方层面，截至2015年3月，北京共出台了1571篇劳动

类地方性文件，上海出台了1 631篇，江苏出台了1 798篇，广东出台了2 726篇……全国各地共出台了29 711篇劳动类地方性文件。

然而，蔚为壮观的劳动立法并没有给企业人力资源管理带来多大的便利。社科院于2014年12月发布的报告显示劳动争议已经成为中国社会矛盾冲突数量最多的一个方面，劳动争议“领跑”社会矛盾冲突“排行榜”。同时，国家统计局的数据显示，劳资争议的数量在2009年和2010年经历了短暂的回落后，于2011年至2014年又重新开始逐年上升。残酷的现实已经表明，劳资争议数量并没有随着立法的不断完善而下降，相反，诸多因素造成数字上升，同时也加剧了企业人力资源管理的难度。

一方面，传统劳动争议，包括双倍工资、违法解雇赔偿、无固定期限劳动合同的个别劳动争议，以及因减薪、裁员、关厂、搬迁、并购等引起的群体性劳动争议仍然是企业人力资源管理面临的最大困难。这一困难体现在人力资源成本、企业维权难度以及劳动法律适用等多个方面：首先，随着经济的发展，内地劳动力成本高企，而企业的社会责任却不见减少，人力成本因此居高不下，企业中不仅存在“招工难”，有的甚至出现“生存难”；其次，随着劳动立法的不断深入，员工的劳动权益日益增加，企业的用工自主权则相应减小，企业同样存在“维权难”；最后，不仅各地对劳动立法的适用存在不同的理解，央地之间的劳动立法也时常出现矛盾，企业在日常的人力资源管理中存在“适法难”……

另一方面，随着互联网与新媒体的发展，新型劳动争议开始出现：工作时间和地点的延伸更新了以往对旷工、加班、工伤以及劳动关系的理解；开放的言论和信息环境使得企业保护名誉权和商业秘密的成本不断增加；E-HR系统的普及使得电子证据管理显得格外重要，后者甚至成为一线工作人员的一堂必修课……在互联网时代，即使最基层员工的一个细小行为也可能对企业造成巨大影响，相应风险管理的重要性不言而喻。

这些问题倒逼着人力资源管理必须朝着合规化、精细化的方向发展。我们

认为，企业亟须对日新月异的劳动法前沿问题进行整理，亟须用文字固定下来的案例、法条和法律分析，从方法论的高度理解并解决这些问题。我们认为，企业需要的不是一本书——一本虽然详尽但仅涉及人力资源合规管理一隅的书，或者一本虽然涉及各个方面但不能鞭辟入里的书。企业需要的也不仅仅是当下流行的运用新媒体推送的资讯产品——它们仅能在快节奏的生活工作中提供碎片化的知识，无法深度分析现实中复杂的用工管理问题。

有鉴于此，我们认为企业需要的是一套丛书，一把能真正解决人力资源合规管理现实问题的金钥匙。这套丛书不仅需要从案例到分析、从分析再到建议，在形式上条块结合、在内容上以点带面，全面、系统、实用、严谨、深入地解决企业在人力资源合规管理中遇到的各种热点前沿问题和重点难点问题，而且需要书与书、章节与章节、段落与段落之间形成清晰的脉络，前后连贯、自成体系地对人力资源合规管理的每个模块进行剖析。为了满足这些要求，丛书的作者必须具备极高的专业水平，具备多年大量的、有效的经验积累。

幸运的是，江三角律师事务所经过十年的积累，形成了一支非常专业的、可以说是当今国内最优秀、最具规模的劳动法律师团队。这八十多名专业律师均长期工作在一线，相互分工与合作，为企业提供包括咨询、代理、培训和顾问在内的全方位的法律服务，其中许多律师已经在全国享有很高的知名度。不仅如此，我们还邀请了一部分国内人力资源管理领域的其他精英，包括劳动法领域著名学者、中央与地方各级官员以及知名企业的管理人员为本书撰稿，以举众人之力、博众家之长。

本套丛书涉及了人力资源管理中解雇管理、女职工管理、特殊员工管理、互联网与新媒体时代企业用工管理、工时与休假管理、薪酬福利与绩效管理、规章制度管理、群体性劳动争议管理共八个模块，并且结合最新的案例、运用最新的法规进行分析讲解，可谓内容全面、与时俱进；其次，这套丛书以实务为导向，语言平实、简明，内容深入浅出，适合读者随时翻阅查看，并将书里的知识要点运用到实践中；最后，撰稿人的专业化和多元化使

本书具有极高的权威性和广泛的覆盖面，值得不同类型的读者阅读。我们真诚期望这套丛书能够成为企业高管、人力资源部主管、法务部门主管、劳动法学者、专业律师，以及其他劳动法从业人员与爱好者的良师益友，一把真正解决问题的金钥匙。



江三角律师事务所主任

首席合伙人

2015年2月于上海

前言

对于企业而言，其价值管理有三个环节，即价值创造、价值评判和价值分配，其中薪酬管理承担了价值分配的重任，绩效管理承担了价值评判的重任。企业在拥有合理的价值分配和价值评判体系的前提下，如何合法、正确地理解和运用就显得至关重要。

本书集结了多位劳动法资深律师多年的研究成果与实践经验，以薪酬、福利、绩效为三大主题，全面介绍、总结了与薪酬、福利、绩效相关的法律法规规定及实践操作注意事项，系统对比各地就相同问题的不同规定，并结合案例进行点评，以便于企业系统、灵活地掌握薪酬、福利、绩效相关知识。

本书具有以下特点：

1. 全面性

本书全面介绍国家、地方与薪酬、福利与绩效相关的规定，指导企业如何正确地理解与运用，结合案例指出常见问题及争议多发点并提醒企业注意，最后，对于常见的疑点、难点，通过每章的“释疑”予以解答。

2. 实用性

本书的编者均为劳动法资深律师，具有多年代理劳动争议案件以及为企业提供法律服务的经验，能站在企业角度为企业提供具有针对性的法律意见或建议。本书引用的案例大多是编者亲身代理的，点评部分具有很好的借鉴意义。

本书在编写过程中，得到了上海江三角律师事务所总部领导的大力支持，在此深表感谢。北京分所的各位律师参与了各个章节的具体编写工作，其中，马军律师作为主编，钟新霞律师作为副主编，统筹并编写第一篇第三章、第三篇，王莉莉律师编写第一篇第五章，邢小燕律师编写第一篇第一、二章，温受益律师编写第一篇第四章，刘宇翔律师、杨闻合作编写第一篇第六、七、八章，喻鑫律师编写第二篇；同时，宋晓文在排版方面付出较多努力，对于上述人员的辛苦付出，在此表示感谢！

由于编写时间仓促，书中错误在所难免，敬请各位同人指正！

马 军

2015年3月于北京

创作团队/Ⅲ

总序/VII

前言/XI

第一篇 薪酬篇

1 003

CHAPTER

第一章 工资概述与工资支付

第一节 工资概述/003

1.1 工资定义/003

1.2 工资总额/004

1.3 工资计算/005

第二节 工资支付/006

2.1 正常情形下工资支付/006

2.1.1 全日制工资支付/006

2.1.2 非全日制工资支付/008

2.1.3 特殊人员的工资支付/009

2.2 未依法支付工资/010

2.2.1 违法情形/010

2.2.2 法律后果/012

第二章 工资保障

2
CHAPTER 015

第一节 最低工资保障制度/015

1.1 最低工资概述/015

1.1.1 定义/015

1.1.2 形式/016

1.1.3 应剔除项目/016

1.2 最低工资标准的制定和监督/017

1.2.1 制定要求/017

1.2.2 监督部门/018

1.3 违反最低工资规定的法律责任/018

第二节 工资支付保障制度/018

2.1 工资支付保障/018

2.2 工资支付监督/019

第三章 延长工作时间工资

3
CHAPTER 021

第一节 加班概述/021

1.1 加班定义/021

1.2 加班与值班/022

1.2.1 值班定义/023

1.2.2 加班与值班的区别/023

1.3 加班处理/023

第二节 加班工资的计算与加班事实的举证责任/024

- 2.1 加班工资的计算/024
- 2.2 特殊工时情形下加班工资的计算/029
 - 2.2.1 综合工时下加班工资的计算/029
 - 2.2.2 不定时工作制下加班工资的计算/032
- 2.3 加班事实的举证责任/033

第三节 加班管理/035

- 3.1 完善加班管理/035
- 3.2 严格考勤管理/036

4

CHAPTER

039

第四章 特殊情形下的工资

第一节 病假工资/039

- 1.1 病假与医疗期/039
- 1.2 医疗期的计算/040
- 1.3 病假工资/042

第二节 法定带薪年休假工资/045

- 2.1 法定带薪年休假期间工资支付/046
- 2.2 未休法定带薪年休假工资支付/046

第三节 停工停产工资/050

- 3.1 停工停产概述/050
- 3.2 停工停产工资支付/051
 - 3.2.1 工资支付周期/051